

RECLUTAMIENTO *sin* complicaciones



*“Cómo contratar el mejor talento
con recursos limitados”*



por Pamela Álvarez



Introducción

Preparamos esta guía con la intención de apoyarte en el proceso de búsqueda de talento. Porque conocemos el impacto que genera en la organización seleccionar a las personas correctas. Nuestro slogan lo expresa muy bien:

“ *Los ambientes y los resultados dependen de las personas* ”

En un mercado laboral cada vez más competitivo, las PYMEs enfrentan el desafío de atraer y fidelizar el talento con recursos limitados.

Esta guía te proporcionará herramientas prácticas y estrategias efectivas para optimizar tus procesos de reclutamiento sin comprometer la calidad ni exceder tu presupuesto.



Contenido

Definición del puesto 04

Crea perfiles claros con responsabilidades, habilidades y competencias específicas.

Publicación de oferta 06

Maximiza el alcance de la publicación usando canales digitales gratuitos y estrategias multicanal.

Metodología Inbound Recruiting 07

Atrae talento de calidad construyendo una marca empleadora sólida.

Recepción y filtrado de CV 09

Optimiza la selección inicial con procesos estructurados y tecnología.

Proceso de selección y entrevistas 12

Implementa evaluaciones objetivas que garanticen la mejor contratación.

Herramientas tecnológicas 15

Aprovecha ATS, IA y plataformas digitales para competir efectivamente.

Conclusión y siguientes pasos 17

Asegura el éxito de nuevas contrataciones con programas de integración.

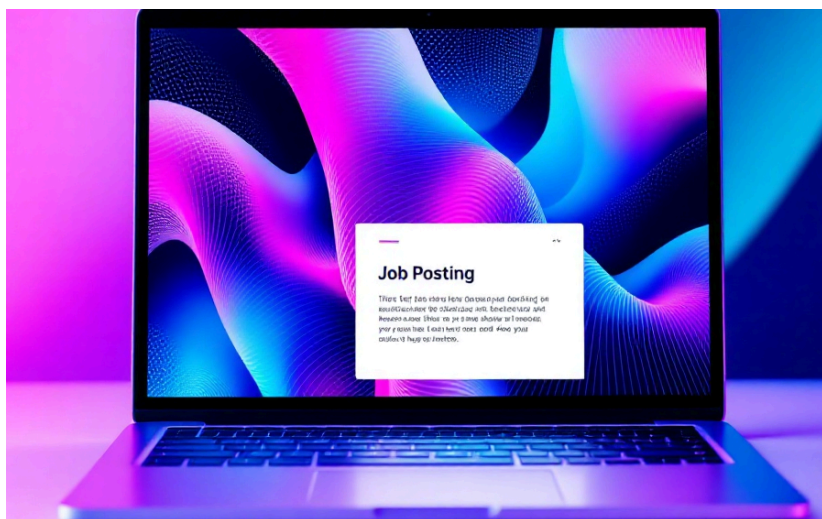


01 Definición del puesto

Antes de comenzar a buscar candidatos, es crucial definir claramente el perfil del puesto. Pequeñas, medianas e incluso grandes empresas pasan por alto este paso sin brindarle la importancia que requiere, perdiendo una gran oportunidad de optimizar la gestión diaria.

Invertir tiempo en crear un perfil detallado tiene un fuerte impacto en los procesos de selección y en la administración del capital más valioso: las personas.

La definición del puesto representa una herramienta de doble beneficio, tanto para la organización como para el colaborador que ocupará la posición.



Elementos fundamentales a definir:

Responsabilidades y funciones principales

- Detalla las tareas específicas y responsabilidades del puesto.
- Define el nivel de autonomía y toma de decisiones.
- Establece métricas de desempeño esperadas.



Habilidades y conocimientos requeridos

- Hard skills: Habilidades técnicas específicas (programas, certificaciones)
- Soft skills: Habilidades blandas necesarias (comunicación, liderazgo, adaptabilidad)



Diferencia entre requisitos "imprescindibles" y "deseables"

Experiencia y educación

- Especifica el nivel de experiencia mínima requerida.
- Define el tipo de experiencia (sectorial, funcional, de liderazgo).
- Indica el nivel de educación formal necesario.
- Considera alternativas como experiencia equivalente.



Condiciones laborales y compensación

- Define el rango salarial basado en investigación de mercado.
- Especifica beneficios adicionales (seguros, bonos, flexibilidad).
- Describe modalidad de trabajo (presencial, híbrido, remoto).
- Incluye oportunidades de crecimiento y desarrollo.



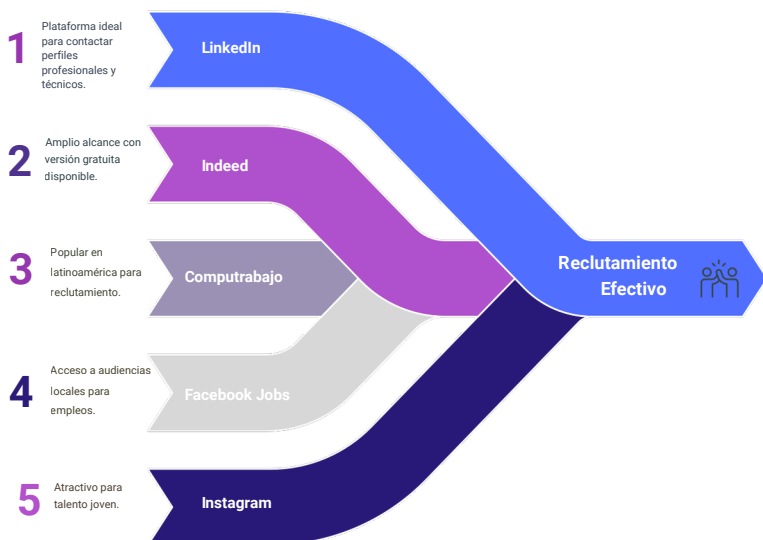
Tip profesional:

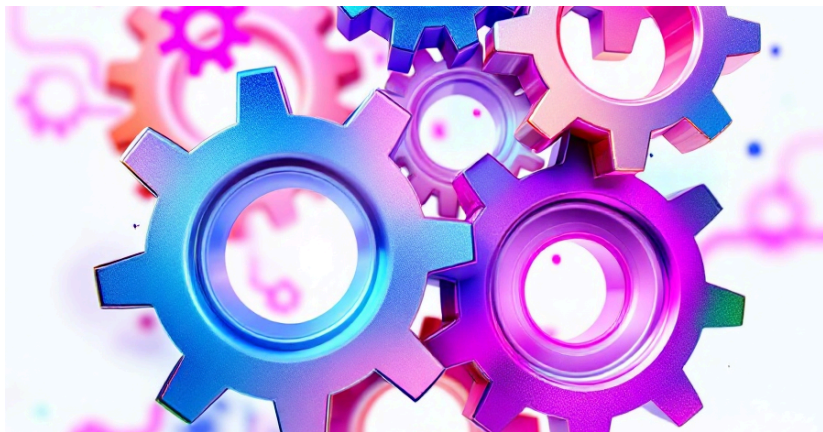
Utiliza herramientas de IA como ChatGPT o Bard para generar descripciones de puesto atractivas en pocos minutos. Solo necesitas proporcionar información básica sobre el rol.

02 Publicación de la oferta de empleo

Una vez definido el perfil del puesto, es hora de difundir la vacante. Además de considerar los canales tradicionales, te sugerimos implementar una estrategia multicanal que maximice el alcance sin comprometer el presupuesto.

Plataformas digitales gratuitas y pagadas





03

Metodología Inbound --- Recruiting

Es una estrategia centrada en atraer talento a tu empresa a través de contenido relevante y construcción de marca empleadora.

Implementación práctica:

Elementos fundamentales a definir

- Define tu propuesta de valor como empleador (EVP):
¿Por qué alguien querría trabajar contigo?
- Documenta y comparte tu cultura organizacional
- Crea contenido sobre el día a día en tu empresa
- Solicita testimonios de empleados satisfechos

Gestiona tu presencia digital:

- Optimiza perfiles en LinkedIn, Glassdoor y redes sociales
- Comparte contenido regular: proyectos, logros, eventos internos.
- Mejora la sección "Trabaja con nosotros" en tu sitio web.
- Responde comentarios y mensajes de manera oportuna.

Mide y optimiza:

- Humaniza tu marca: muestra a tu equipo, tus valores y cómo es trabajar contigo
- Sé coherente: lo que prometes como empleador debe vivirse en la práctica.
- Mide resultados: tasa de postulaciones, tiempo de contratación, satisfacción del candidato

Las tres etapas del proceso Inbound:

1 ATRAER (Attract)

- Objetivo: Despertar interés por tu empresa antes de tener vacantes
- Estrategias: Contenido de valor, cultura empresarial visible, posicionamiento como empleador atractivo

2 CONVERTIR (Convert)

- Objetivo: Transformar visitantes en candidatos potenciales interesados
- Estrategias: Landing pages optimizadas, formularios simples, calls-to-action claros

3 CONTRATAR (Close)

- Objetivo: Gestionar procesos de selección alineados con la experiencia del candidato
- Estrategias: Comunicación fluida, feedback oportuno, proceso transparente

Mide y optimiza

04

Recepción y filtrado de CV

Recibirás múltiples currículums por cada vacante publicada.

Es fundamental filtrarlos de manera eficiente para identificar a los candidatos que mejor se ajustan al perfil definido.



Revisión inicial (15-30 segundos por CV)

- Verifica cumplimiento de requisitos mínimos no negociables.
- Elimina CVs con errores graves de formato o redacción.
- Identifica inconsistencias evidentes en fechas o información.



Análisis detallado (2-3 minutos por CV seleccionado)

- Evalúa experiencia relevante y progresión profesional.
- Analiza habilidades técnicas específicas.
- Revisa estabilidad laboral y motivos de cambio.
- Considera potencial de crecimiento y adaptación.



Categorización de candidatos

- Nivel 1: Cumple todos los requisitos y supera expectativas.
- Nivel 2: Cumple requisitos mínimos con potencial.
- Nivel 3: Perfil interesante para futuras oportunidades.
- Descartados: No cumplen requisitos básicos



Herramientas tecnológicas para optimizar el proceso:

Sistemas de Gestión de Candidatos (ATS)

- Automatizan el filtrado inicial por palabras clave.
- Centralizan la comunicación con candidatos.
- Facilitan el seguimiento del proceso.
- Generan reportes de efectividad.



Inteligencia Artificial

- Análisis predictivo de ajuste cultural.
- Clasificación automática de CVs.
- Programación automática de entrevistas.
- Reducción de sesgos inconscientes.



Bases de datos de talento

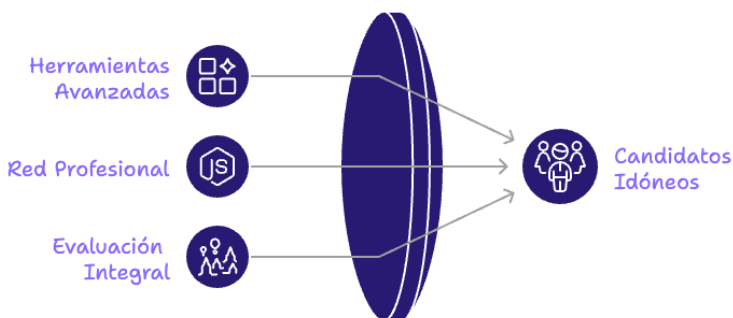
- Mantén registro de candidatos potenciales.
- Construye comunidades de talento activas.
- Facilita reclutamiento para futuras vacantes.



*El reclutamiento es una inversión en el futuro de tu empresa.
Con las herramientas y estrategias correctas, tu PYME puede
atraer y retener el talento necesario para competir y crecer en
cualquier mercado.*



Estrategias para el éxito en la contratación



La segmentación de audiencias permite dirigir los mensajes a los candidatos ideales, mientras que el marketing de empleador y los embajadores de marca (empleados que promueven la empresa) son fundamentales para destacar en un mercado competitivo. Implementar programas de referidos internos incentivados monetaria o no monetariamente puede ser una fuente constante de talento cualificado.

Estrategias Digitales y Canales de Reclutamiento Modernos.

El mundo digital ha transformado el reclutamiento. Plataformas como LinkedIn, e Instagram se han convertido en herramientas poderosas para encontrar talento y construir una marca empleadora. Utilizar foros sectoriales y comunidades online específicas permite a las PYMES llegar a nichos de talento muy específicos.

05

Proceso de Selección y Entrevistas



Un proceso estructurado garantiza objetividad en la evaluación y una experiencia positiva para el candidato, incluso si no es seleccionado.

Recuerda - Escucha más de lo que hablas: 80/20

Un proceso de selección eficiente garantiza que se contrate al mejor candidato. Las pruebas técnicas son esenciales para evaluar habilidades específicas, mientras que las entrevistas por competencias permiten indagar en cómo el candidato ha manejado situaciones pasadas y predecir su comportamiento futuro. La experiencia del candidato durante todo el proceso es crucial, incluso si no es seleccionado, ya que una buena experiencia puede convertirlo en un embajador de la marca.

Preselección	Filtro inicial de CVs.	Reducir la base de candidatos.
Pruebas técnicas	Evaluación de habilidades específicas.	Medir el dominio técnico.
Entrevistas	Conversaciones estructuradas por competencias.	Evaluar soft skills y ajuste cultural.
Oferta y contratación	Presentación formal de propuesta.	Cierre del proceso de selección.





*Humaniza tu marca: muestra a tu equipo, tus valores y cómo es trabajar contigo.
Sé coherente: lo que prometes como empleador debe vivirse en la práctica.
Mide resultados: tasa de postulaciones, tiempo de contratación, satisfacción del candidato.*



Entrevistas por competencias STAR



- Utiliza la metodología STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado).
- Prepara preguntas conductuales específicas.
- Evalúa tanto habilidades técnicas como soft skills.
- Incluye múltiples entrevistadores para reducir sesgos.

En las entrevistas por competencias el enfoque es conocer al candidato, indagar, observar, e ir realizando un mapa de su perfil anclando a las funciones que realizará.

Observar su personalidad y si esta se ajustará a las tareas que debe realizar.



Herramientas tecnológicas

La tecnología puede nivelar el campo de juego entre PYMEs y grandes empresas en el reclutamiento. La clave está en seleccionar herramientas apropiadas para tu tamaño y presupuesto.

ATS para PYMEs (Applicant Tracking Systems)

- Opciones gratuitas: Zoho Recruit, Freshworks
- Opciones económicas: BambooHR, Workday (versión pequeña empresa)
- Beneficios: Automatización, seguimiento, reportes, comunicación centralizada

Inteligencia Artificial:

- Screening de CVs: HireVue, Pymetrics.
- Chatbots de reclutamiento: Mya, Olivia.
- Análisis predictivo: Crystal, Humantic AI
- ROI: Reducción de tiempo en 40-60%, mayor precisión en selección.

Plataformas de marca empleadora

- LinkedIn Company Page: Fundamental para presencia profesional.
- Glassdoor: Gestión de reputación como empleador.
- Google for Jobs: Optimización para búsquedas locales.
- Video testimoniales: Loom, Canva para contenido interno.





Estrategias adicionales para PYMEs

- Considera programas de referidos: Implementar programas de referidos internos, incentivados monetaria o no monetariamente, puede ser una fuente constante de talento cualificado.
- La experiencia del candidato durante todo el proceso es crucial, incluso si no es seleccionado, ya que una buena experiencia puede convertirlo en un embajador de la marca.
- El proceso de selección no termina con la firma del contrato. Un onboarding efectivo asegura que la nueva contratación se integre exitosamente y permanezca en la empresa.



Conclusión y próximos pasos



Después de más de una década trabajando en reclutamiento y selección, he aprendido una verdad fundamental: el éxito de cualquier empresa, sin importar su tamaño, depende completamente de las personas que la conforman.

He sido testigo de cómo PYMEs con recursos limitados han logrado competir y superar a grandes corporaciones, simplemente porque tuvieron la visión de invertir en las personas correctas. También he visto empresas con presupuestos millonarios fracasar porque subestimaron la importancia de un proceso de reclutamiento estratégico.

El reclutamiento no es solo llenar una vacante; es construir el futuro de tu organización, una persona a la vez. Cada currículum que revisas, cada entrevista que conduces, cada decisión de contratación que tomas, está moldeando la cultura, los resultados y el destino de tu empresa. Es una responsabilidad enorme, pero también una oportunidad increíble.

En mis años como consultora, he visto la transformación que ocurre cuando los empresarios entienden que el reclutamiento es una inversión en el futuro de su empresa.

Con las herramientas y estrategias correctas, tu PYME puede atraer y fidelizar el talento necesario para competir y crecer en cualquier mercado.

No permitas que el miedo a equivocarte te paralice. Cada contratación es una oportunidad de aprender y mejorar. Los errores son parte del proceso, pero con un sistema estructurado como el que hemos compartido en esta guía, minimizarás los riesgos y maximizarás las posibilidades de éxito.

Recuerda que las grandes empresas de hoy comenzaron como PYMEs, y todas tuvieron que resolver el mismo desafío que enfrentas tú ahora: encontrar a las personas adecuadas para hacer realidad su visión.

Con cariño y los mejores deseos para tu éxito,

Pamela A.

HR Business Partner
Zona de Talentos

☎ ¿Necesitas apoyo especializado? Contacta conmigo:

🌐 www.zonadetalentos.cl

✉ contacto@zonadetalentos.cl